



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Ecatepec

Licenciatura en Administración

Tercer semestre 2018 «B»

“Derecho laboral parte I”

Unidad de Aprendizaje:
Derecho Laboral

Autora: M. en D.P.P.

Galindo Carbajal Alma.



GUIÓN EXPLICATIVO

- ✓ Es recomendable utilizar el presente material; en forma continua, debido a su naturaleza secuencial del objetivo y contenidos de la unidad de aprendizaje.



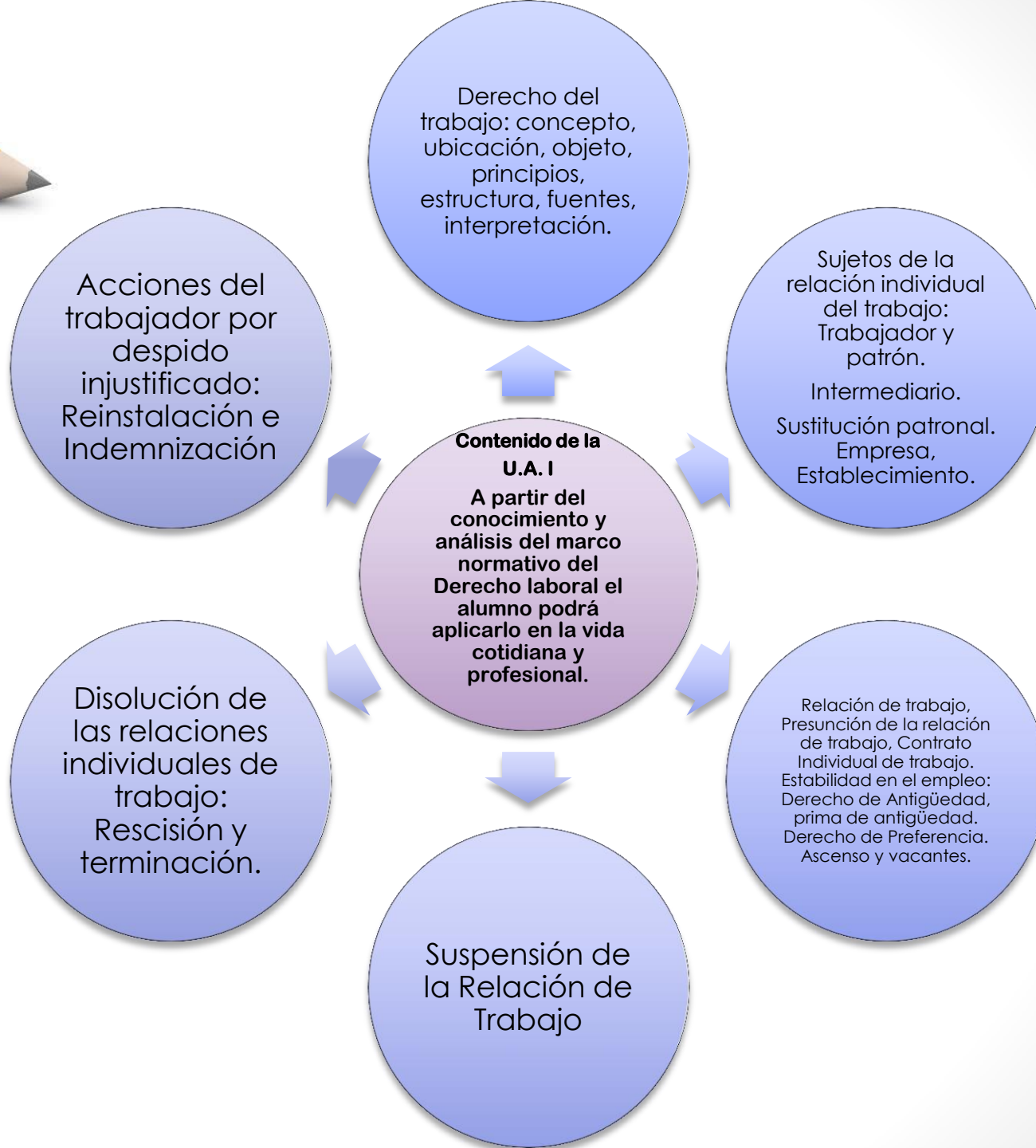
OBJETIVO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

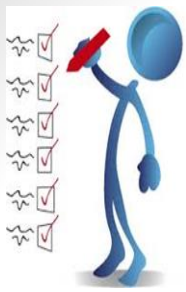
Conocer, interpretar y aplicar el Derecho laboral, a través del conocimiento de los derechos individuales y colectivos, que corresponden a todo trabajador, como consecuencia de una relación de trabajo.



SECUENCIA DIDÁCTICA







OBJETIVOS



- ✓ Conocer y analizar el concepto de Derecho Laboral, así como su ubicación, el objeto, principios, estructura, fuentes, y la interpretación.
- ✓ Identificar quienes son los sujetos de la relación individual del trabajo.
- ✓ Definir al Intermediario.
- ✓ Analizar qué es la sustitución patronal.
- ✓ Definir y diferencias Empresa y Establecimiento.

- ✓ Definir qué es la Relación de trabajo.
- ✓ Identificar en qué supuestos se Presume la existencia de la relación de trabajo.
- ✓ Analizar qué es el Contrato Individual de trabajo.
- ✓ Conocer qué es la Estabilidad en el empleo y los derechos que de ella emanan.
- ✓ Analizar los supuestos en que procede la Suspensión de la Relación de Trabajo.
- ✓ Identificar las formas en que se pueden disolver las relaciones individuales de trabajo.
- ✓ Conocer qué acciones tiene el trabajador por despido injustificado.





UNIDAD DE COMPETENCIA I

A partir del conocimiento y análisis del marco normativo del Derecho laboral el alumno podrá aplicarlo en la vida cotidiana y profesional.

Derecho Laboral



Concepto de Derecho Laboral

Según José Dávalos

“Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.

- **Néstor de Buen Lozano**, define al derecho del trabajo como:

“El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.

Ubicación
del
Derecho
Laboral



Derecho
Social

Público

OBJETO DEL DERECHO LABORAL

Es conseguir el *equilibrio* entre los *factores* de *producción* y la *justicia social*, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Principios del Derecho Laboral

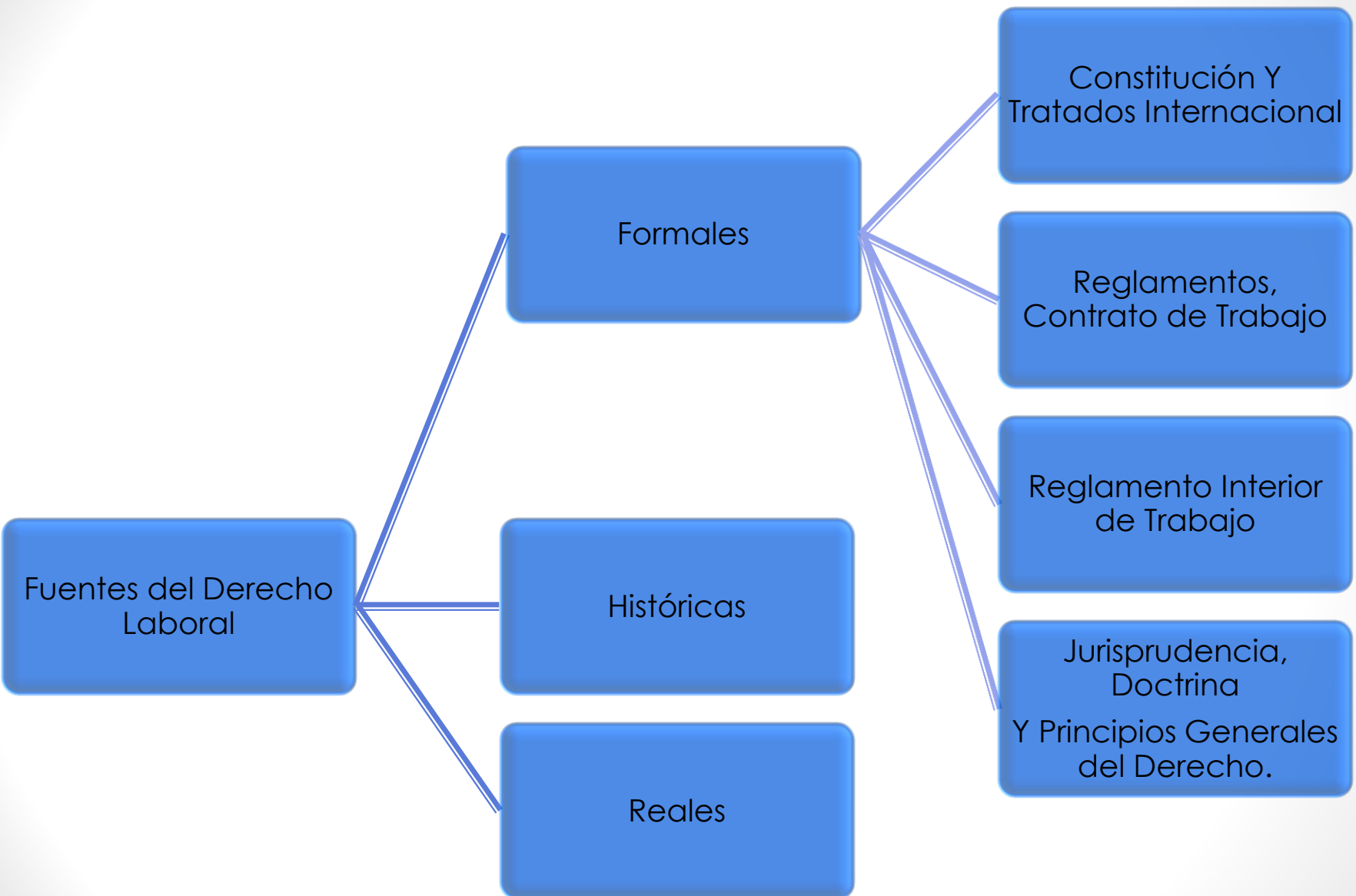
Igualdad

Dignidad Humana

Libertad

Derecho laboral: Derecho
y deber

Estabilidad en el empleo



Interpretación del Derecho Laboral

Artículo 18 LFT .

En la ***interpretación de las normas de trabajo*** se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. **En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**

Intermediario

Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Sustitución patronal

La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 6 meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Se debe dar aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Empresa

Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios

Establecimiento

Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

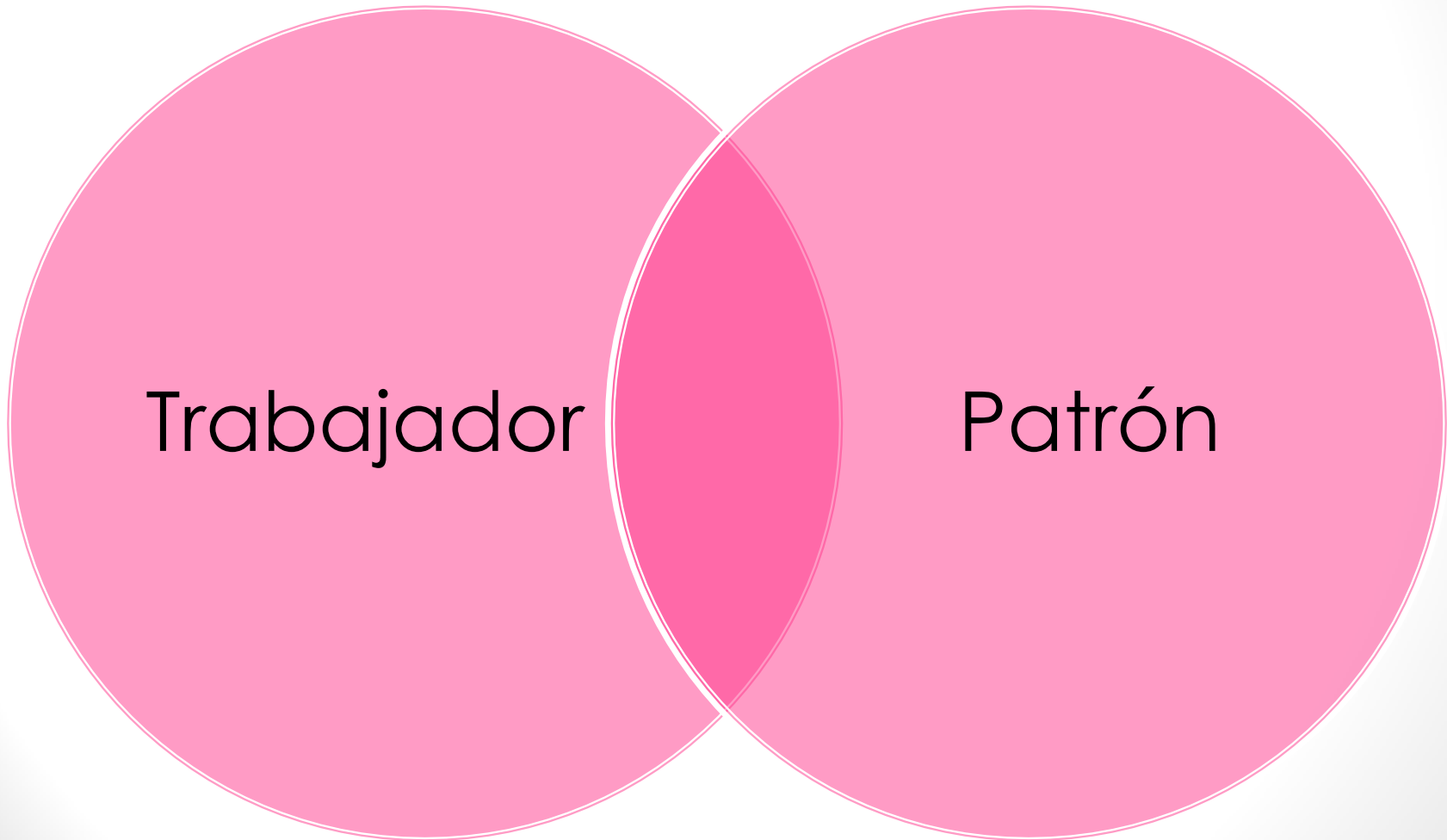


Relación de Trabajo

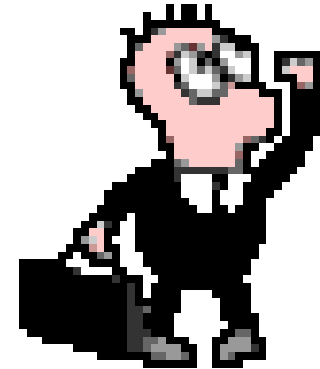
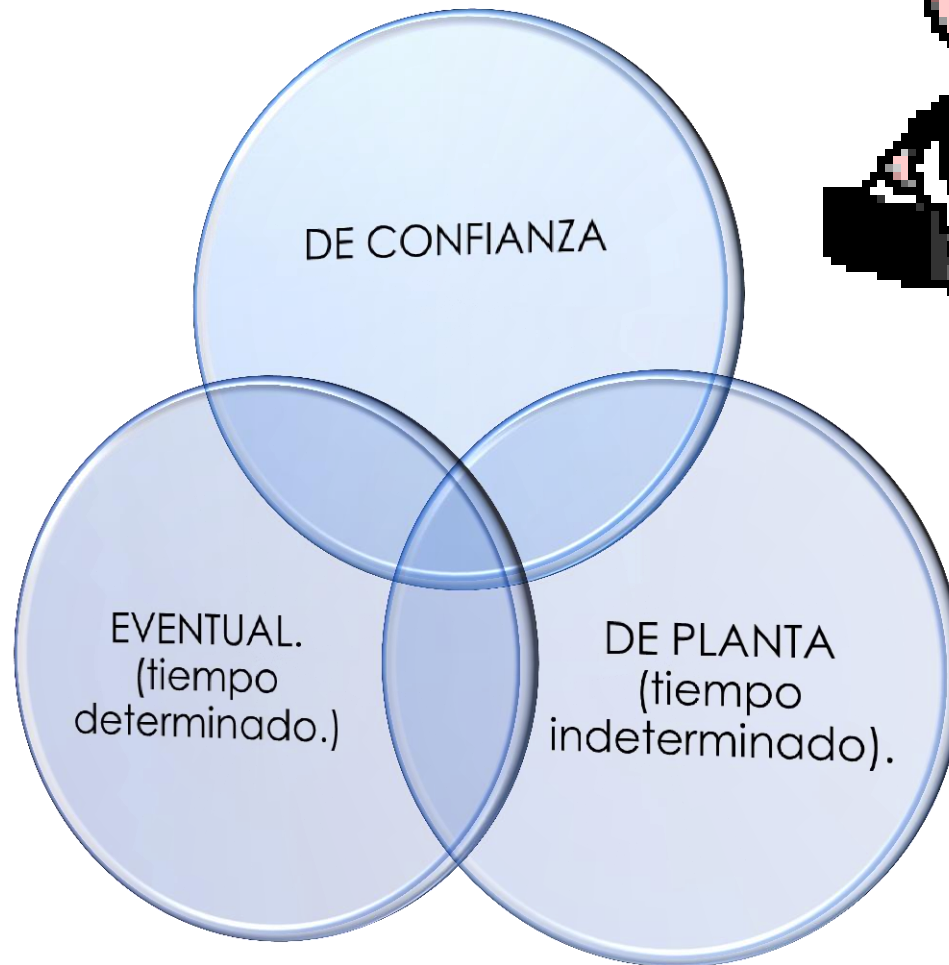
Cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Es ***“la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”***

Sujetos de las Relaciones de trabajo



TIPOS DE TRABAJADORES



TRABAJADOR DE CONFIANZA



PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA



No podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores.

No serán tomados en cuenta en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en caso de HUELGA.

No pueden ser representantes de los trabajadores.

TRABAJADOR DE PLANTA

Es el trabajo que constituye la actividad normal o necesaria y **PERMANENTE** de la empresa o establecimiento.

TRABAJADOR EVENTUAL

Es el que se realiza en actividades ocasionales.

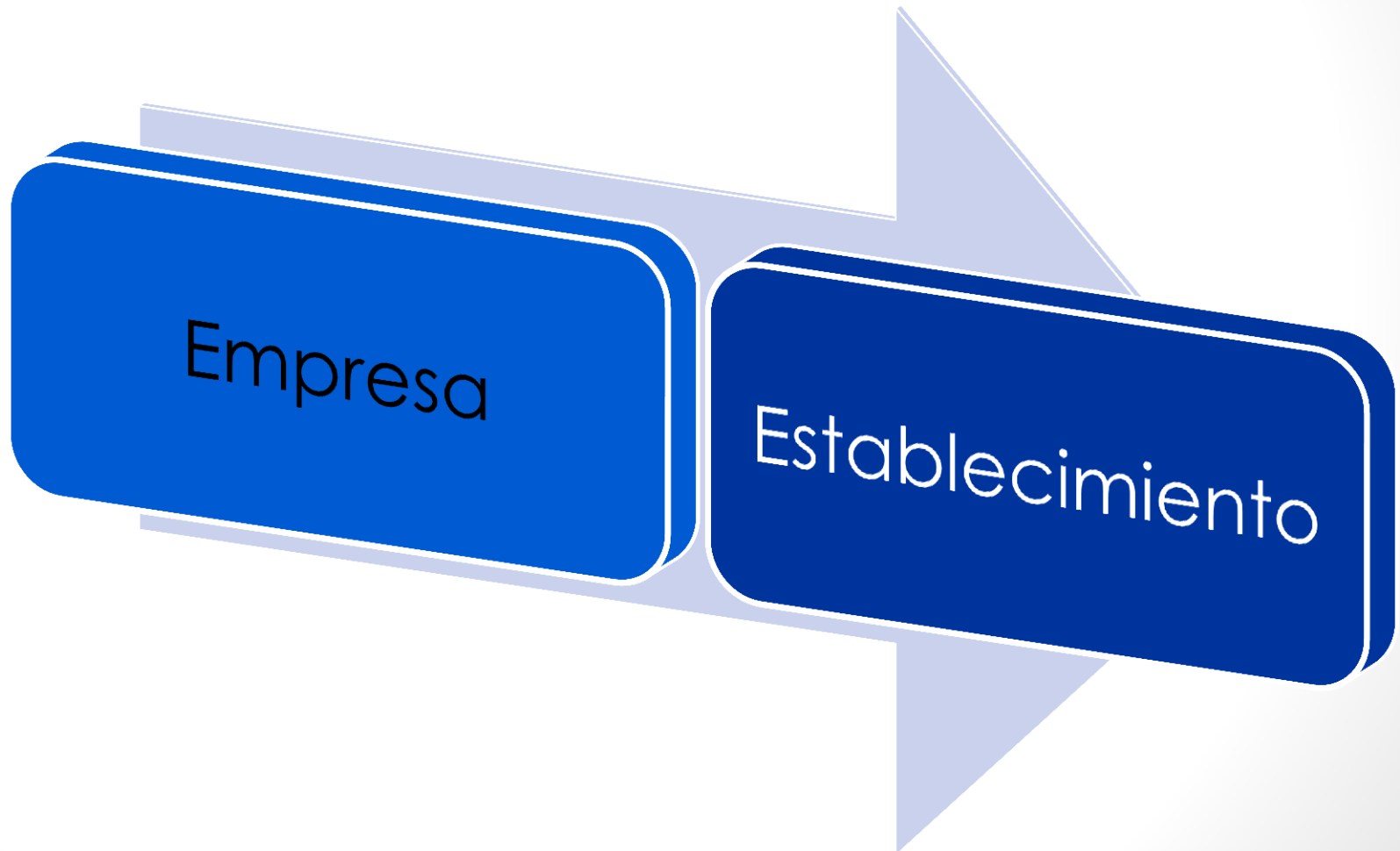
VGR.

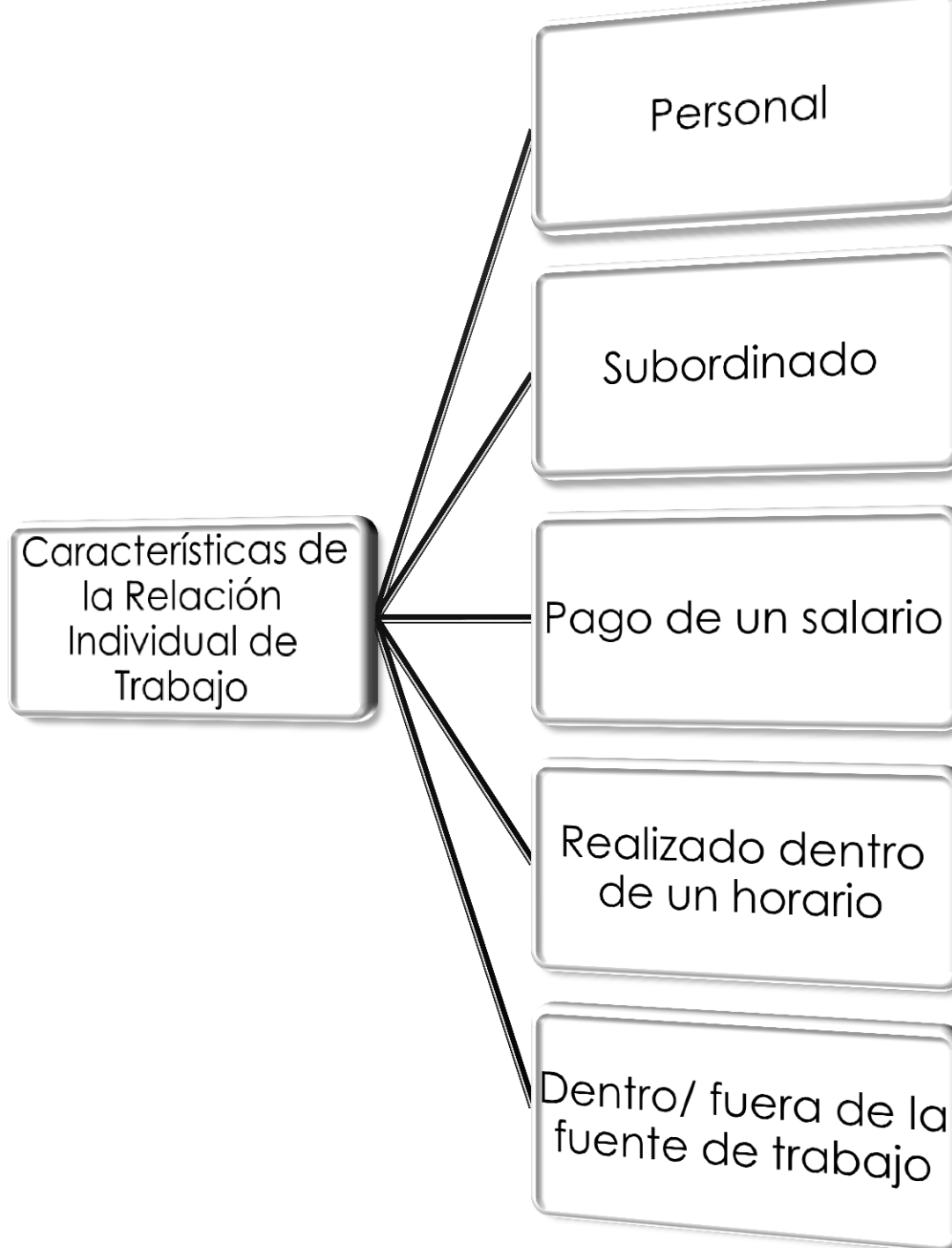
- * Trabajo de un mecánico.
- * Cualquier trabajo por obra y/o tiempo determinado.

TRABAJO

Es toda actividad humana, **intelectual o material**, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

TRABAJO







DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

POR OBRA

TEMPORADA

POR TIEMPO
DETERMINADO

POR TIEMPO
INDETERMINADO

- La regla general es por TIEMPO INDETERMINADO.

TIEMPO INDETERMINADO

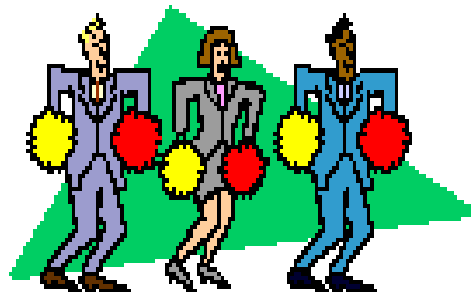
Será por éste tiempo siempre y cuando subsista la Capacidad Física y Mental del trabajador para prestar sus servicios.

El Trabajador puede dar por terminada la relación laboral SIN poder ser OBLIGADO por el patrón a seguir prestando su trabajo.

EXCEPCIONES A LA REGLA TIEMPO INDETERMINADO

RELACIÓN por OBRA DETERMINADA:

Este contrato atiende a la TEMPORALIDAD del objeto de la Relación Laboral, y una vez realizada la obra se extingue la relación laboral:



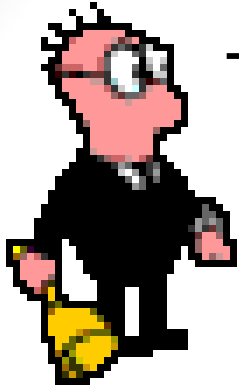
CARACTERÍSTICAS



★ NO es DESPIDO.

★ NO incurre en RESPONSABILIDAD el patrón.

VGR.: Construcción de casa-habitación.
plomero
carpintero



TIEMPO DETERMINADO

Esta relación de trabajo esta sujeta a un PLAZO O CONDICIÓN.

VGR.

- ♠ . La prestación del trabajo para SUSTITUIR temporalmente a un trabajador.
- ♠ . La actuación de un artista.
- ♠ . Un futbolista

♣ Así lo exige la naturaleza del trabajo.

♣ También denominado de: Temporada.

Si al vencer el termino
fijado subsiste la materia del
trabajo la relación laboral se
PRORROGA.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

LA MISERIA ES LA PEOR DE LAS TIRANIAS.

Su causa más frecuente es la carencia o pérdida del empleo, por la falta de ingresos para subsistir.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Es un principio que otorga el carácter **PERMANENTE** a la relación de trabajo y hace depender su disolución **ÚNICAMENTE A LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR** y solo excepcionalmente al Patrón.
(incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador).

FINALIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y ASÍ LO DESEEN una PERMANENCIA más o menos duradera en su empleo.

Hace depender su
disolución únicamente de la
VOLUNTAD DEL TRABAJADOR y
sólo excepcionalmente al
patrón (por incumplimiento
grave).



PROLONGACIÓN de la relación del trabajo

Da al trabajador la certeza presente y futura de su PERMANENCIA EN LA EMPRESA, y de que no depende de los caprichos del Patrón, sino del CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.



**PRINCIPIO
ESTABILIDAD
EN EL
EMPLEO**

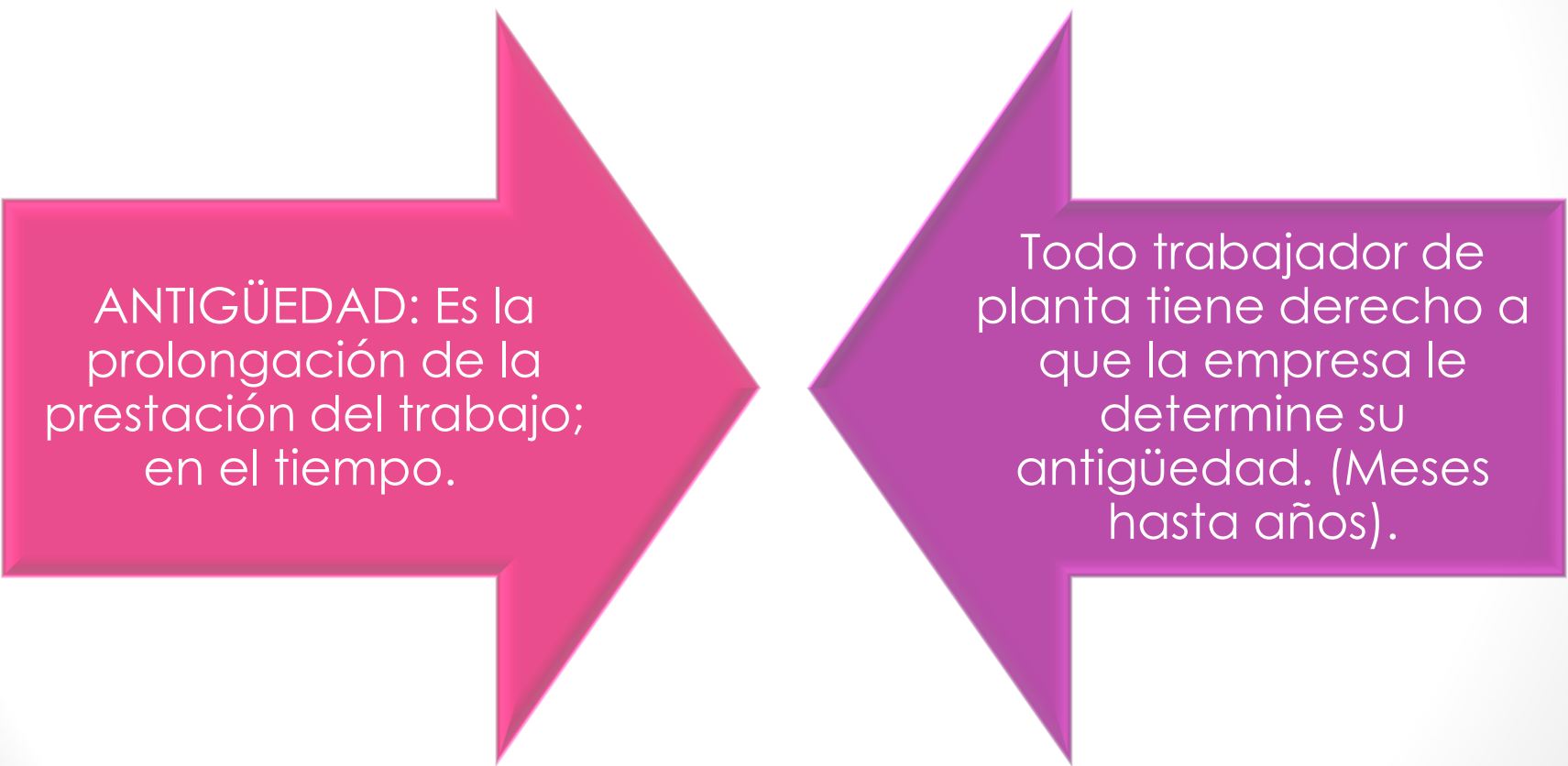
**DERECHO DE
ANTIGUEDAD**

**Aumento en el
periodo
VACACIONAL**

**D. PREFERENCIA:
vacantes**

D. ASCENSO

DERECHO DE ANTIGÜEDAD



ANTIGÜEDAD: Es la prolongación de la prestación del trabajo; en el tiempo.

Todo trabajador de planta tiene derecho a que la empresa le determine su antigüedad. (Meses hasta años).

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA ANTIGUEDAD



Formar COMISIÓN

Crear un CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES: dividido en Oficios y profesiones

Publicación

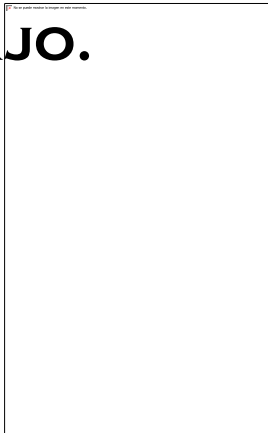
IMPUGNACIÓN
(inconformidad: ante la Comisión o ante J.C.A)



PRIMA DE ANTIGUEDAD

Prestación que proporciona un BENEFICIO por el sólo hecho del número de años de trabajo prestado a la empresa que hizo posible el mismo.

MONTO: Consiste en el PAGO de una cantidad igual al importe de **12 DÍAS DEL SALARIO POR AÑO DE TRABAJO.**



¿CUÁNDO DEBE PAGARSE PRIMA DE ANTIGÜEDAD?



Cuando el TRABAJADOR
(planta) es SEPARADO
(justificada o injustificadamente)
DEL TRABAJO.

Fallezca (cualquiera que sea su
antigüedad)

Trabajador se separe
voluntariamente, con 15 años
de servicio.



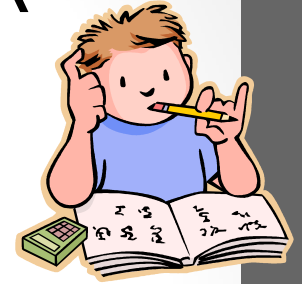
DERECHO DE PREFERENCIA

Obligación de los PATRONES dar preferencia a:

- ★ Los trabajadores mexicanos.
- ★ Hayan servido por mayor tiempo.
- ★ No tengan otra fuente de trabajo.
- ★ Tengan a cargo 1 familia
- ★ Sindicalizados.



EJERCICIO DEL DERECHO DE PREFERENCIA



SOLICITUD:

- A. Señalar domicilio y nacionalidad
- B. Si tienen a su cargo una familia
- C. Dependientes económicos
- D. Naturaleza de su trabajo
- E. Si con anterioridad prestaron servicio y tiempo.
- F. Si son sindicalizados.

CLÁUSULA DE ADMISIÓN

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

DERECHO DE PREFERENCIA

Las VACANTES o PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN, serán ocupados por aquellas personas que pertenezcan al sindicato titular del Contrato.

INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE PREFERENCIA

Derecho de acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a SOLICITAR:

- ✓ Que se le OTORGUE EL PUESTO que le corresponde.
- ✓ Se le INDEMNICE por el importe: 3 meses de salario más salarios vencidos.



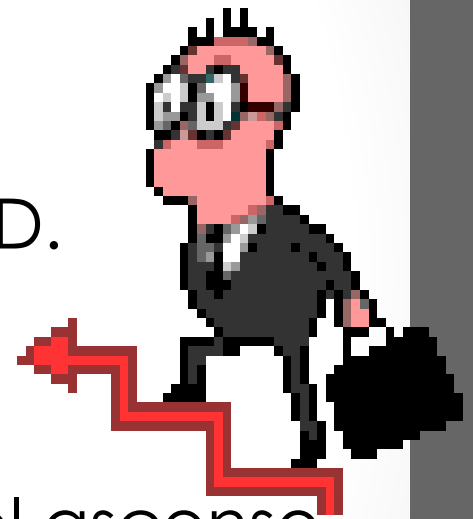
DERECHO DE ASCENSO

Se realiza en base a la antigüedad que tenga el trabajador.

Se revisa el CUADRO DE ANTIGÜEDAD.

Este cuadro tiene 2 funciones:

- para derecho de preferencia en el ascenso.
- cuantificar el periodo de vacaciones, su prima de antigüedad y monto de indemnización.



FORMA DE CUBRIR LAS VACANTES (ascenso)

ESCALAFONARIAMENTE: Se toma en cuenta de forma EXCLUSIVA la ANTIGÜEDAD.

ASCENSO POR CAPACIDAD: Se cubren las vacantes exclusivamente por demostrar tener la CAPACIDAD REQUERIDA.



TIPOS DE VACANTES

- 🔴 Definitivas
- 🔴 Temporales.



Ambas vacantes son cubiertas ESCALAFONARIAMENTE, por el trabajador de la categoría inmediata inferior.

SUPUESTOS PARA OCUPAR LAS VACANTES

- ✓ **Hubo capacitación:** El puesto se da al de mayor antigüedad.
- ✓ **No capacitación:** Al que tenga una familia y acredite mayor aptitud.

PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

♠ NATURALEZA

♠ ESPECIALIDAD

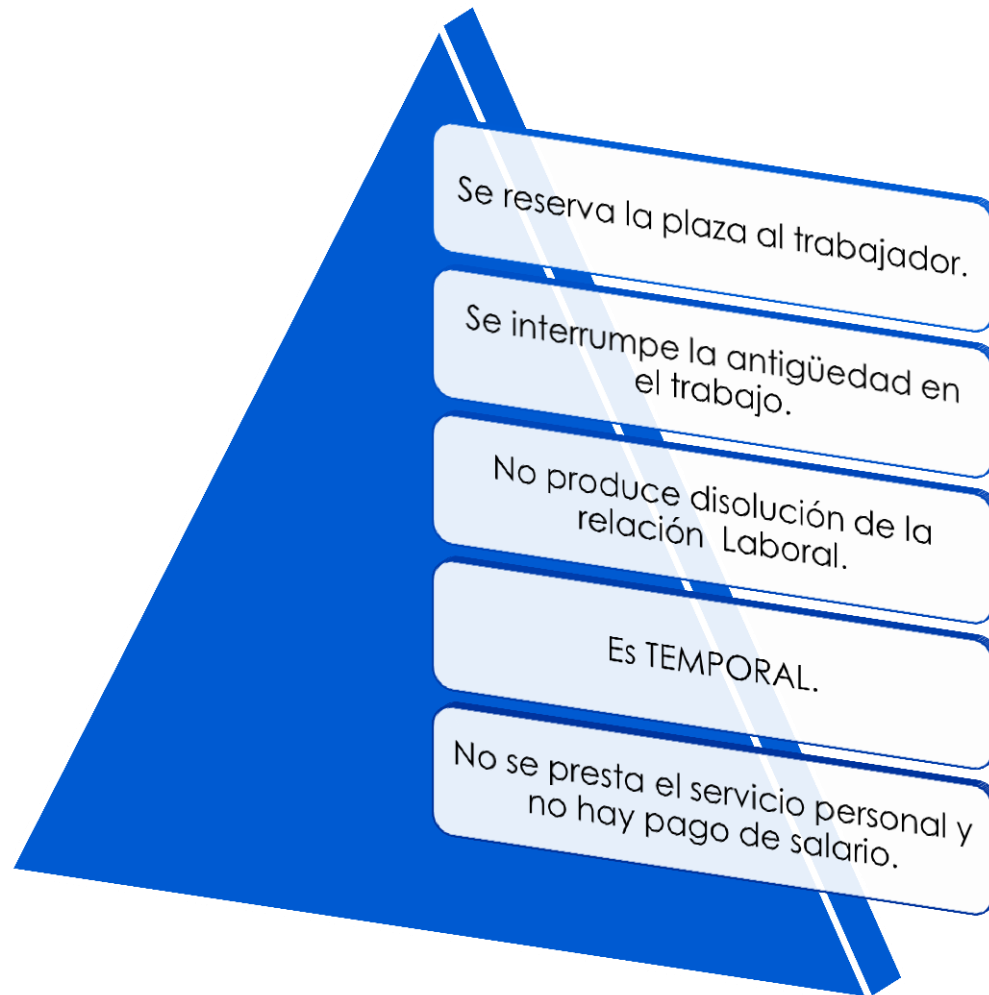
Si en la empresa No existe un trabajador con aptitud para desempeñarlo; el Patrón lo cubre libremente.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

SUSPENSIÓN: Es la interrupción temporal de la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, SIN responsabilidad para los sujetos laborales.

“CONTINUA VIVO EL NEXO LABORAL”

EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Son las circunstancias que impiden al trabajador prestar sus servicios y lo liberan de responsabilidad.

Estas CAUSAS PROVIENEN
UNICAMENTE por parte del
TRABAJADOR.



CAUSAS DE SUSPENSIÓN LABORAL

- ✓ ENFERMEDAD CONTAGIOSA
- ✓ INCAPACIDAD TEMPORAL
- ✓ ARRESTO DEL TRABAJADOR
- ✓ PRISIÓN PREVENTIVA
- ✓ DESEMPEÑO DE SERVICIOS Y CARGOS
- ✓ FALTA DE DOCUMENTOS NECESARIOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.



**La causa de
Suspensión de la Relación
Individual del trabajo
proviene del:**

Trabajador

**y quien la decretar es el:
PATRÓN.**

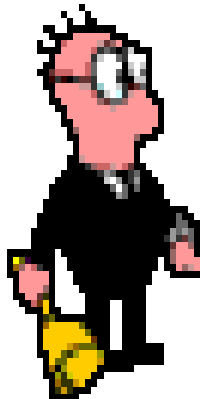
DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ENFERMEDAD
CONTAGIOSA:

Sera a partir de que
el patrón tenga
conocimiento y
termina hasta la
fecha que
determine el IMSS

INCAPACIDAD
TEMPORAL:

o antes si
desaparece la
incapacidad.



ARRESTO

Desde que acredite
estar detenido a
disposición de la
autoridad: Judicial o
administrativa.

PRISIÓN
PREVENTIVA

Su duración será:
hasta que se dicte
sentencia:
ABSOLUTORIA ó
Termine el arresto.

CUMPLIMIENTO DE
SERVICIOS O
CARGOS EN LA
DEFENSA
NACIONAL. (NO se
interrumpe su
antigüedad).



Desde la fecha
que inicie a
prestar el CARGO
y máximo 6 AÑOS.

FALTA DE
DOCUMENTOS

Desde que el
trabajador tenga
conocimiento
hasta 2 MESES.

TÉRMINO PARA
REGRESAR AL
TRABAJO

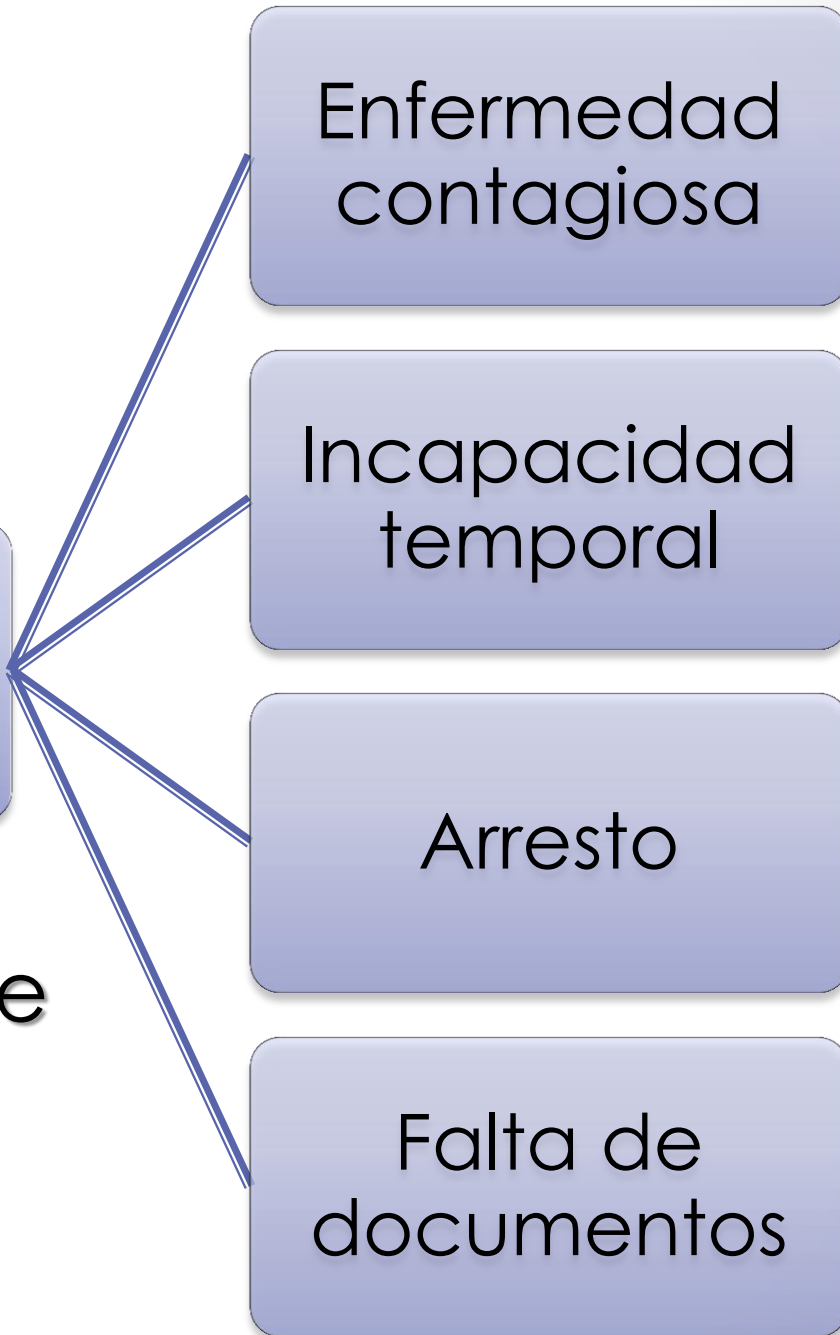
Al día siguiente

Enfermedad
contagiosa

Incapacidad
temporal

Arresto

Falta de
documentos



15 DÍAS
para
regresar
al trabajo



Prisión
preventiva

Ocupar
un cargo
público



Disolución de la Relación Laboral

```
graph TD; A[Disolución de la Relación Laboral] --> B[Rescisión]; A --> C[Terminación];
```

Rescisión

Terminación

RESCISIÓN

Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretado por 1 de los sujetos laborales, cuando el otro INCUMPLE gravemente sus obligaciones.

RESCISIÓN

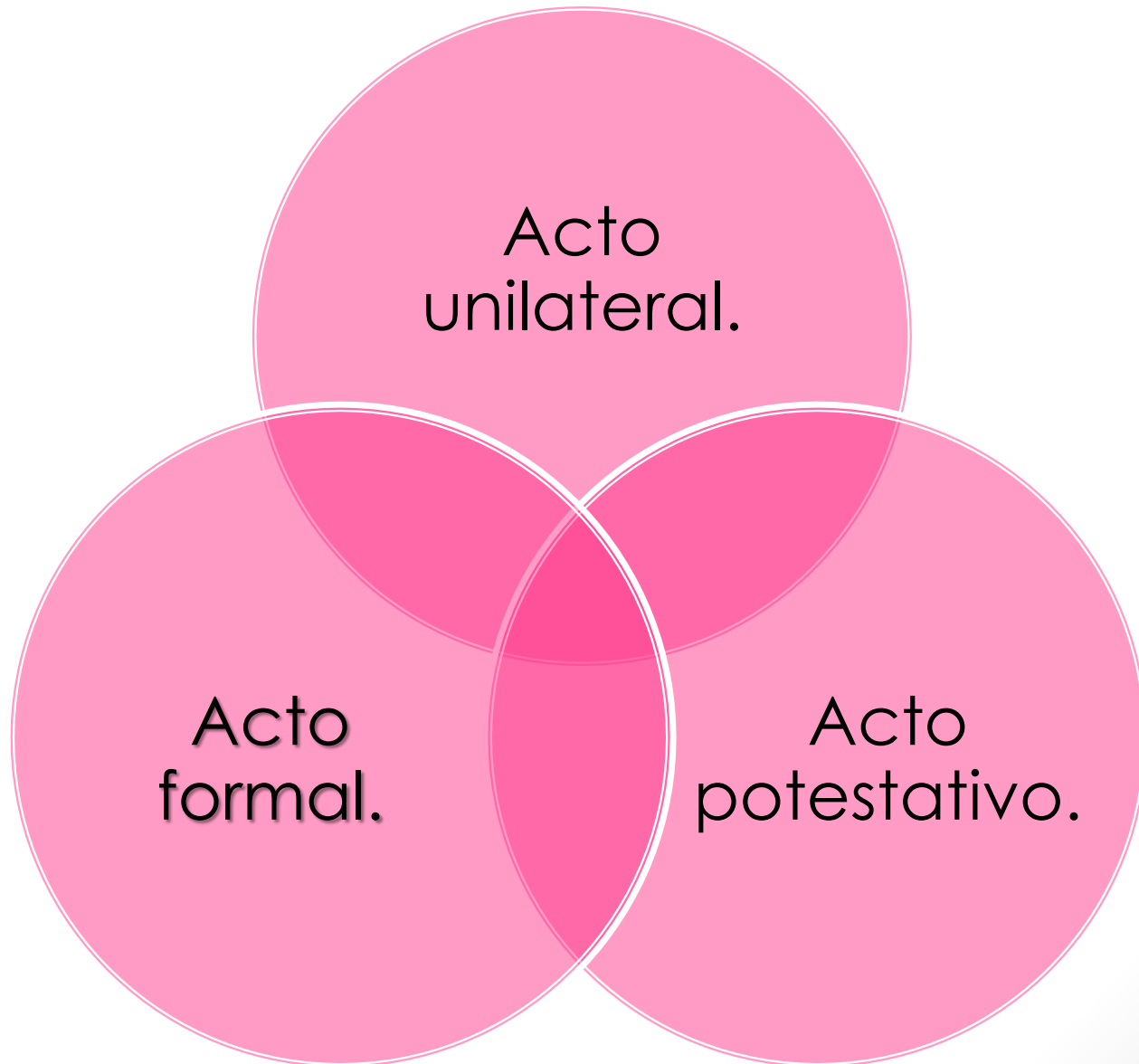
En cualquier momento el patrón o trabajador podrá rescindir de la relación laboral, por CAUSA JUSTIFICADA, (*incumplimiento grave*) **sin incurrir en responsabilidad.**



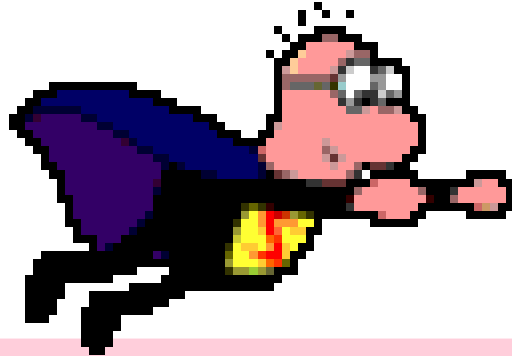
PROCEDENCIA DE LA RESCISIÓN

Aún cuando existen relaciones INDIVIDUALES y COLECTIVAS de trabajo, solo opera con respecto a las RELACIONES INDIVIDUALES.

CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN

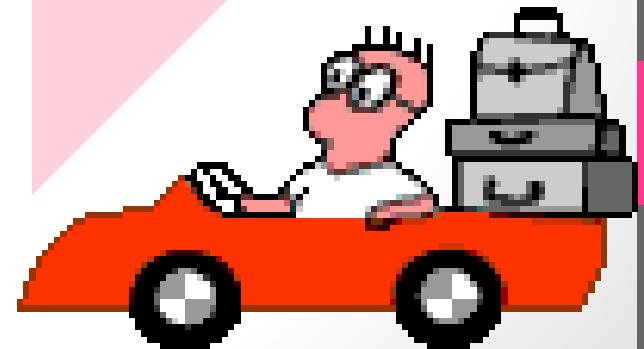


TIPOS DE RESCISIÓN

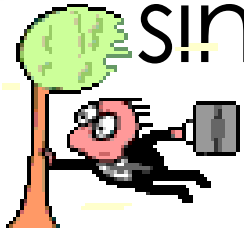


DESPIDO

SEPARACIÓN
○ RETIRO




CAUSAS DE RESCISIÓN



sin responsabilidad: PATRÓN

 **ENGAÑO** (trabajador o sindicato, 30 días para ejercer el derecho.).

 Faltas de probidad y honradez, violencia, injurias, malos tratos, **vs** PATRÓN, FAMILIARES, PERSONAL DIRECTIVO o ADMINISTRATIVO, dentro y fuera de la empresa o **vs** COMPAÑEROS.



Causar INTENCIONALMENTE o por
NEGLIGENCIAS, PERJUICIOS
MATERIALES en el desempeño de
su trabajo, en:

1. Edificios
2. Obras
3. Maquinarias
4. Instrumentos
5. materias primas

📖 Afectar por descuido o imprudencia la
SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO.

📖 Actos inmorales

📖 Revelar secretos de fabricación

📖 MAS DE 3 FALTAS en un período de 30
días.





Desobedecer



Negarse a adoptar medidas preventivas



Embriaguez, drogados, (salvo prescripción médica).



Sentencia condenatoria (pena prisión).



DESPIDO

Cuando la rescisión es imputable al trabajador, se habla de que existe un DESPIDO.

Es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por RESCINDIDA la relación laboral invocando una **causa grave** de **INCUMPLIMIENTO IMPUTABLE** AL TRABAJADOR. En consecuencia queda separado del trabajo.

DESPIDO

FORMALIDADES

- 1. Dar aviso x escrito al trabajador.**
2. Indicarle la causa
3. Si el trabajador se NIEGA a recibir la notificación de despido, el PATRÓN tiene 5 DÍAS para ir a la JUNTA a hacerlo de su conocimiento y para que su personal le notifique al trabajador.

FALTA DE AVISO DEL DESPIDO

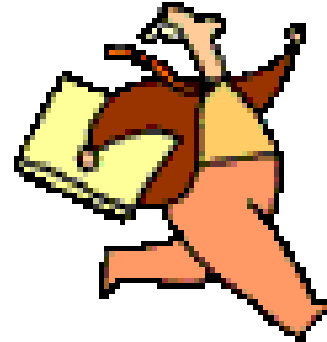


La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el **DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.**



ACCIONES DEL TRABAJADOR por DESPIDO INJUSTIFICADO

1. Reinstalación.
2. Indemnización.



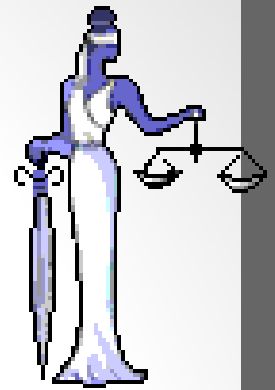
TIENE 2 (DOS) MESES
PARA EJERCER ESTE DERECHO
ANTE LA JUNTA DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

REINSTALACIÓN

El PATRÓN queda
eximido en los siguientes casos:

1. Si el trabajador esta EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE del patrón.
2. Trabajador de confianza
3. Servicio domestico.
4. Trabajadores eventuales.

INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN



Si el Patrón no acredita que rescindió de la relación laboral JUSTIFICADAMENTE, el trabajador tiene derecho a:

1. Importe de 3 meses de salario mínimo vigente en la zona.
2. Salarios vencidos.

INDEMNIZACIÓN por TIEMPO INDETERMINADO

⌚ 20 días de salario por cada año de servicio prestado.

⌚ 3 meses de salario

⌚ Salarios vencidos



Indemnización por tiempo DETERMINADO



MENOR A -1 AÑO:

- Cantidad igual al importe de los salarios de la MITAD DE TIEMPO DE SERVICIO prestado.

MAYOR A +1 AÑO:

- Cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el 1er año + 20 días x cada año de los siguientes que presto su servicios.

SEPARACIÓN o RETIRO

Es el derecho que tiene el trabajador, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que SE DE cualquiera de las CAUSAS de rescisión MOTIVADAS por el PATRÓN, sin responsabilidad para el trabajador.

EXCEPCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR MEDIANTE PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN

Tiempo Determinado	-1año	Cantidad = al importe de los salarios de la $\frac{1}{2}$ del tiempo de servicios prestados.
	+1año	Cantidad = al importe de los salarios de 6 meses por el 1er. Año + 20 días por c/u de los años siguientes.
Tiempo Indeterminado		20 días de salario por c/u de los Años de servicios prestados.
		+ 3 meses de salario
		+ salarios vencidos

TERMINACIÓN

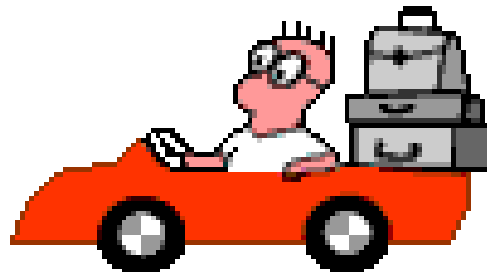


Es la disolución de la relación de trabajo por MUTUO CONSENTIMIENTO o como consecuencia de la *presencia* de un HECHO, independiente de la voluntad de los sujetos laborales, que hace IMPOSIBLE LA CONTINUACIÓN; con la relación laboral.

DIFERENCIA ENTRE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN

RESCISIÓN: Su origen es un INCUMPLIMIENTO, por parte de cualquiera de los sujetos de la relación laboral.

TERMINACIÓN: Es consecuencia de un HECHO AJENO A LA VOLUNTAD de las partes y que IMPIDE continuar con la relación de trabajo.



TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

VOLUNTARIAS

1. Mutuo Consentimiento
2. Terminación de la obra.
3. Vencimiento del contrato.

INVOLUNTARIAS

1. Muerte del trabajador.
2. Incapacidad física o mental del trabajador.
3. Terminación del capital
4. Incosteabilidad notoria de la explotación de la empresa.
5. Agotamiento de la materia de trabajo.
6. Quiebra de la empresa.

INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN



1. 3 MESES DE SALARIO.
2. SALARIOS VENCIDOS



Si la terminación de la relación laboral fuera a causa de: INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL, (riesgo NO PROFESIONAL), tendrá derecho:

- **1 mes de salario**
- **12 días por cada año de servicio.**

Ó SE LE PROPORCIONE OTRO EMPLEO COMPATIBLE a sus aptitudes.

Conclusión

En el presente material se analizó el concepto de Derecho laboral, su ubicación, fuentes e interpretación, así mismo se identificó en qué consiste la relación de trabajo y los supuestos en que se presume su existencia, al igual que el contrato individual de trabajo, los supuestos en que se puede suspender la relación laboral en lo individual, así como las formas de disolución de las relaciones de trabajo, dentro de las cuales se encuentra la terminación y la rescisión.

Referencias Bibliográficas

- Dávalos José. *Derecho individual del trabajo*, 21ª. Ed. México: Porrúa, 2016 .
- De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo* 1, 21ª ed. México: Porrúa , 2013.
- De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 22ª ed. México: Porrúa, 2015.